

Zajedno za LGBT ravnopravnost na radnom mjestu










Tekst pisale/i:

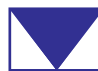
Jasna Petrović
Edo Bulić

Grafičko oblikovanje i prijelom:
Zdravko Horvat

Ova publikacija je tiskana uz financijsku potporu Europske unije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Lezbijske grupe Kontra, Saveza samostalnih sindikata Hrvatske i ŠKUC LL-a i ni u kojem slučaju ne odražava stavove Europske unije.



Ovaj projekt je financiran sredstvima Europske unije



Projekt provode Lezbijska grupa Kontra, Savez samostalnih sindikata Hrvatske i ŠKUC LL

Lezbijska grupa Kontra osnovana je u ljeto 1997. godine u Zagrebu. Kontrine aktivnosti uključuju javno zagovaranje, pružanje besplatne pravne pomoći LGBT osobama, savjetovalište, knjižnicu, L-fest festival, te društvene aktivnosti. Iskorak je neprofitna nevladina organizacija koja djeluje sukladno potrebama seksualnih i rodnih manjina kroz svoje javno zagovaračke, medijske, društveno-kulturne i zdravstvene programe.

Trenutno surađuju na projektu EU **„Zajedno za ravnopravnost LGBT osoba na radnom mjestu“, a partner im je** Savez samostalnih sindikata Hrvatske. **Cilj projekta je:** podržavanje i provedba EU i nacionalnih antidiskriminacijskih politika u području rada. Taj cilj slijedi politike Europske Unije (direktiva 2000/78/EC) i pridonosi provedbi pozitivnih mjera sukladno u RH.

Specifični ciljevi projekta su - ojačati kapacitete sindikata, poslodavaca i lokalne uprave za promicanje ravnopravnosti i borbu protiv diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu; ohrabriti poslodavce i sindikate u kreiranju ugovora i programa za promicanje ravnopravnosti i djelovanje u slučajevima diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu; informirati LGBT populaciju o njihovim pravima na radnom mjestu i dostupnim sustavima pomoći; te potaknuti stvaranje pozitivnog ozračja kod opće populacije vezano za LGBT populaciju i njihov položaj u radnoj zajednici.

Globalno izvješće Međunarodne organizacije rada iz 2003. godine o diskriminaciji, naslovljeno „Vrijeme za ravnopravnost na radu“ naglasilo je kako je radno mjesto – bez obzira radi li se o tvornici, uredu, farmi ili ulici – strateško polazište za oslobađanje društva od diskriminacije.

Godinama kasnije te poruke i dalje vrijede, no potreba za borbom protiv diskriminacije na radu je još važnija i hitnija s obzirom na svijet kojega sve više obilježava neravnopravnost i nesigurnost. Diskriminacija sprječava pristup nekim zanimanjima, uskraćuje mogućnost zapošljavanja u potpunosti ili osobe ne bivaju plaćene sukladno zaslugama zbog boje kože, etničkog podrijetla, spola ili socijalne pozadine.

Jednakost na radnom mjestu nije samo zabrana diskriminacije, već mijenjanje postojećeg stanja i transformacija radnog mjesta u mjesto različitosti i uključivosti, naspram uniformnosti i isključivosti.

Pravo na slobodu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo zajamčeno nizom međunarodnih dokumenata. Načelo jednakog postupanja jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije, a jednakost je vrijednost jamčena mnogim ustavima širom svijeta te je i u ustavnom poretku Republike Hrvatske jedna od najviših vrednota.

Ovaj je vodič prvenstveno namijenjen krajnjim korisnicima, osobama koje trpe ili su pretrpjele diskriminaciju temeljenu na spolnoj orijentaciji ili rodnom identitetu, kako bi se upoznale s mogućnostima koje su im na raspolaganju radi zaštite njihovih prava.

1. Što je diskriminacija?

Diskriminacija je svaki oblik nejednakog postupanja prema osobama zbog neke njihove razlike. U konktekstu ovog vodiča naglašavamo spolnu orijentaciju i rodni identitet, mada diskriminacija može biti počinjena i na osnovi drugih razlikovnih osobnih karakteristika kao što su spol, društveni položaj, rasa, nacionalnost, etnička pripadnost, zdravstveni status, itd.

Diskriminacija na temelju spolne orijentacije, rodnog identiteta i rodnog izražavanja pogađa nas svakodnevno na radnom mjestu, u školi, u obiteljskom domu, kod prijatelja, kod liječnika/-ice, u dućanu, na ulici. Zbog toga često živimo u strahu i izolaciji. Strah od neprihvaćanja okoline, strah od gubitka posla, te strah of fizičkog nasilja, koji su često opravdani, prate nas u svakodnevnom životu.

Pravo na život bez diskriminacije ubraja se u osnovna ljudska prava. Republika Hrvatska je kroz svoje zakonodavstvo prepoznala spolnu orijentaciju kao jedan od temelja po kojima se ne smije vršiti diskriminacija. Unatoč tome, osnovna ljudska prava – pravo na život bez diskriminacije za LGBT osobe u javnoj i privatnoj sferi nisu ostvarena.

2. Što je izravna, a što neizravna diskriminacija?

Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolnom orijentacijom ili rodnim identitetom osobe kojom se ona stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Primjeri izravne diskriminacije na radnom mjestu:

- Osoba homoseksualne spolne orijentacije smještena je na neudobno i izolirano radno mjesto nakon što je poslodavac saznao za njezinu spolnu orijentaciju;
- Osoba biseksualne spolne orijentacije trpi ponižavanja i izrugivanja od strane svojih kolega na poslu, a poslodavac ne poduzima ništa da bi takvo ponašanje spriječio/-la;
- Transeksualna osoba zatraži bolovanje zbog operacije promjene spola, a poslodavac je otpusti.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi spolne orijentacije ili rodnog identiteta u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Diskriminacija nije izvanredna ili devijantna pojava nego **sustavni fenomen**, vrlo često ugrađena u način na koji radna mjesta funkcioniraju i ukorijenjena u prevladavajuće kulturne i sociološke vrijednosti i norme.

3. Koje su osnove diskriminacije priznate u Hrvatskoj?

Zakon o suzbijanju diskriminacije u članku 1. navodi čak 17 diskriminacijskih osnova (kriteriji razlikovanja): **rasa ili etnička pripadnost ili boja kože; spol; jezik; vjera; političko ili drugo uvjerenje; nacionalno ili socijalno podrijetlo; imovno stanje; članstvo u sindikatu; obrazovanje; društveni položaj; bračni ili obiteljski status; dob; zdravstveno stanje; invaliditet; genetsko naslijeđe; rodni identitet i izražavanje; spolna orijentacija.** Hrvatska ima vrlo široku listu diskriminacijskih osnova.

4. Koji su oblici diskriminacije zabranjeni u Hrvatskoj?

Oblici diskriminacije koje zabranjuje Zakon o suzbijanju diskriminacije RH su:

- Izravna diskriminacija
- Neizravna diskriminacija
- Seksualno (spolno) uznemiravanje
- Uznemiravanje
- Propuštanje razumne prilagodbe
- Poticanje na diskriminaciju
- Segregacija
- Viktimizacija
- Teži oblik diskriminacije.

5. Koja su područja diskriminacije koja se izrijekom štite?

Zakon o suzbijanju diskriminacije primjenjuje se na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito na područjima:

1. **Rada i radnih uvjeta**; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije;
2. **Obrazovanja, znanosti i športa**;

3. **Socijalne sigurnosti**, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti;
4. **Zdravstvene zaštite:**
5. **Pravosuđa i uprave;**
6. **Stanovanja;**
7. **Javnog informiranja i medija;**
8. **Pristupa dobrima i uslugama te njihovom pružanju;**
9. **Članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva**, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama;
10. **Sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu**.

Hrvatski antidiskriminacijski zakon odnosi se na svako područje društvenog života.

6. Kako prepoznati diskriminaciju na radnom mjestu?

LGBT osobe mogu prepoznati diskriminaciju na radnom mjestu ukoliko njihovi poslodavci ili kolege prema njima nejednako postupaju zbog njihove spolne orijentacije ili rodnog identiteta. Diskriminacija na radnom mjestu je kršenje ljudskog prava koje povlači za sobom traćenje ljudskih talenata, s negativnim posljedicama po produktivnost i gospodarski rast, te generira socijalno-ekonomske nejednakosti koje potkopavaju socijalnu koheziju i solidarnost te koči smanjenje siromaštva. Diskriminacija se može pojaviti **pri traženju posla, na poslu ili pri napuštanju posla**.

Primjeri diskriminacije na radnom mjestu:

- Poslodavac odbija zaposliti muškarca koji je otvoreno gej;
- Iako ima potrebne kvalifikacije i radni staž, lezbijka koja radi u državnoj službi ne može napredovati jer joj nadređeni spominje da „ne želi sramotiti državu";
- Lezbijka na poslu trpi uvrede od strane svojih kolega i kolegica zbog svoje spolne orijentacije;
- Djelatnika na fakultetu sprječavaju u napredovanju zato jer je gej;
- Transrodnu osobu nakon promjene spola otpuštaju jer je „tehnološki višak";
- Osoba homoseksualne spolne orijentacije smještena je na neudobno i izolirano radno mjesto nakon što je poslodavac saznao za njezinu spolnu orijentaciju;
- Vaš poslodavac daje naknade suprugama i obiteljima muških radnika, ali iste te naknade nisu dostupne partnerima u istospolnim zajednicama.

Politike poduzeća koje se čine neutralnima u biti to nisu jer imaju učinak isključivanja pojedinaca na temelju spola i spolne orijentacije te rodnog identiteta.

7. Kada se diskriminacija „pojavljuje“ na radu?

Diskriminacija se može pojaviti **pri traženju posla, na poslu ili pri napuštanju posla**. Do diskriminacije dolazi kada se pripadniku neke manjinske skupine koji u potpunosti udovoljava traženim kvalifikacijama uskrati posao, ili kada su kompetentni radnici iz LGBT populacije uznemiravani na radnom mjestu zbog spolne orijentacije. Diskriminacija se također javlja kada za isti posao gej radnik/-ca prima manju plaću od heteroseksualnog radnika/-ce.

Neosporno je da diskriminacija prema LGBT populaciji postoji na hrvatskom tržištu rada. Agencija Puls (nezavisna agencija unajmljena od strane Kontre) je 2007. godine provela istraživanje u Hrvatskoj (N = 800). 49 % ispitanika odgovorilo je da bi homoseksualnim osobama trebalo zabraniti rad u javnim službama. Nadalje, 67 % ispitanika izjavilo je da bi homoseksualnim osobama trebalo zabraniti rad s djecom u obrazovnom sustavu. Samo 28% ispitanika nije pokazalo negativne stavove prema LGBT osobama.

8. Regulira li se diskriminacija na radu i Zakonom o radu (ZOR)?

U Hrvatskoj postoji puno zakona kojima se regulira zaštita od diskriminacije pri zapošljavanju i radu. Među njima se ističu *Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima te Kazneni zakon*. Ali i brojni drugi zakoni imaju antidiskriminacijske odredbe. Zakon o radu je do 2008. bio glavni zakon koji je štitio radnike/-ce od diskriminacije na radnom mjestu, no nakon donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije, te izmjena ZOR-a iz 2010., Zakon o suzbijanju diskriminacije je puno širi i djelotvorniji.

Prema **Zakonu o radu RH** zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (radnik/-ca, namještenik/-ca, službenik/-ca ili drugi/-a radnik/-ca (u daljnjem tekstu: radnik/-ca)) na temelju **rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća**. Potrebno je naglasiti da u praksi ZOR štiti uglavnom one koji su prijavljeni, a radnici/-ce koji/-e rade na crno ili nisu prijavljeni/-e, nisu zaštićeni/-e. Zato uvijek treba tražiti da Ugovor o radu bude sklopljen u pisanoj formi.

Diskriminacija je u ZOR-u zabranjena u odnosu na:

1. **Uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/-kinja za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije;**
2. **Napredovanje u poslu;**
3. **Pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije;**
4. **Uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća;**
5. **Otkaz Ugovora o radu;**
6. **Prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.**

9. Kada se najčešće događa diskriminacija na tržištu rada?

Donedavno je u Hrvatskoj već u **oglasima i natječajima** bila uobičajena vidljiva diskriminacija. Dugogodišnjim reagiranjem na takve oglase (1800 reagiranja), Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, koja je nadležna i za LGBT osobe, uspjela je, zajedno s brojnim nevladinim udrugama, utjecati na njihovo smanjivanje.

Ipak je **selekcijski intervju** najčešća okolnost kada se događa diskriminacija na temelju spolne orijentacije ili rodnog identiteta. Na selekcijskom intervjuu mogu se uključiti i pitanja o privatnom životu poput hobija i interesa te o svemu što poslodavcu pomaže u stvaranju što potpunije slike o kandidatu/-kinji. Važno je imati na umu da je pri zapošljavanju zakonom zabranjena diskriminacija kandidata/-kinja na temelju spola, bračnog stanja, spolne orijentacije, obitelji, rase, dobi, jezika, vjere i drugih karakteristika koje nisu odlučujući uvjet u obavljanju posla.

Poslodavci u Hrvatskoj često postavljaju osobna pitanja. Ukoliko vam poslodavac postavi takvo pitanje, imate dvije mogućnosti: da mu skrenete pažnju da postavlja **nepotrebna i neprimjerena pitanja** te da se pozovete se na Zakon o radu i Zakon o suzbijanju diskriminacije. Na to u svakom slučaju imate pravo, ali imate pravo i postupati pragmatično. Imajte na umu da bi se takav vaš odgovor mogao protumačiti kao nedostatak komunikacijskih vještina.

Druga je mogućnost da se poslužite diplomatskim odgovorom, na primjer, „Ne vidim kako bi to (vjera, planirano majčinstvo, etnicitet, spolna orijentacija ili rodni identitet) moglo utjecati na moje zaposlenje i moj rad“ ili „To pripada mojoj privatnoj sferi i

nema nikakve veze s mojim profesionalnim namjerama i ambicijama". Možete postaviti i protupitanje: „Zašto bi to bilo važno za posao za koji sam se prijavio/la?"

PITANJA KOJA VAS NE SMIJU PITATI:

1. U vezi dobi

2. Rasa, vjera, nacionalno podrijetlo

3. Fizička obilježja, invaliditet: *Ako se postavljaju pitanja vezana za visinu ili težinu, takvi bi uvjeti trebali biti izravno vezani uz obavljanje posla.*

4. Članstvo u sindikatu

5. Uhićenja, kažnjavanja: *Pitanja vezana za uhićenja nisu primjerena osim ako se kandidat ne razmatra za neki posao „osjetljive sigurnosti", a poslodavac provodi istragu kako bi zapravo provjerio je li kandidat/-kinja počinio/-la kazneno djelo zbog kojega je uhićen.*

6. Drogiranje, pušenje

7. Zdravstveno stanje

8. Spol, spolna orijentacija, rodni identitet…

9. Trudnoća, namjera da se ima ili nema djecu, bračni status, itd.: *Ne smije se postavljati.*

10. Druga problematična područja: *Pitanja o tome ima li kandidat/-kinja prijatelje ili rodbinu koji rade za tog poslodavca mogu biti neprimjerena ukoliko poslodavac daje prednost takvim kandidatima/-kinjama. Neprimjerenima se smatraju i pitanja o tome ima li kandidat/-kinja kuću/stan s obzirom da su diskriminirajuća prema pripadnicima manjina, s obzirom da veći broj žena i pripadnika manjina nemaju vlastiti stan/kuću.*

10. Kako zaposlene LGBT osobe mogu prepoznati jesu li diskriminirane?

Treba usporediti vlastite uvjete zaposlenja s onima drugih zaposlenih, prije svega heteroseksualnih osoba. Uvjeti zaposlenja su **sigurnost posla, razlike u plaći i naknadama, radnim zadacima, privilegijama, ocjene radnih rezultata, osposobljavanje, disciplina ili bilo koje drugo područje zaposlenja. Diskriminirane osobe često se upućuje na radna mjesta nižega statusa i slabe kvalitete**. Primjerice, porast *stalnog privremenog zapošljavanja*, tj. kada radnici/-ce kontinuirano rade na ugovore na određeno vrijeme, veća je vjerojatnost da će heteroseksualac dobiti produljen Ugovor o radu na određeno vrijeme ili njegovo prevođenje u Ugovor na neodređeno vrijeme, nego što će to dobiti homoseksualac.

11. Koje su posljedice diskriminacije?

Radno mjesto na kojem se diskriminira radnike/-ce truje radno okruženje te je glavni uzročnik stresa, bolesti te nesreća radnika/-ce. Svaka diskriminacija proizvodi nejednake učinke koji žrtve diskriminacije stavljaju u nepovoljan položaj, slabeći njihov pristup mogućnostima zaposlenja te posebno negativno utječe na jednakost tretmana na radnome mjestu. Diskriminacija se također pretvara u smanjenu motivaciju za rad i smanjene radne karakteristike, što vodi do smanjene produktivnosti rada i tenzija na radnome mjestu, s negativnim rezultatima po ukupne rezultate i poslovanje poduzeća. Prakse i politike upravljanja ljudskim resursima koje sprječavaju diskriminaciju na radu i promiču jednaki tretman i mogućnosti bez izuzetaka nisu samo korisne za pojedinca već su dobre i za konkurentnost poduzeća u cjelini. Ozbiljna i trajna diskriminacija na radu doprinosi siromaštvu i socijalnoj isključenosti. Uskraćivanje je posebno ozbiljno za osobe suočene s višestrukom diskriminacijom, kao što su npr. gej muškarci koji imaju HIV ili lezbijka poodmakle dobi.

12. Je li kažnjivo davati diskriminatorske izjave?

Je li potrebno da dođe do prebijanja homoseksualaca od strane nogometnih navijača (na radnom ili javnom mjestu), da bi se medijske istupe nogometnih poslodavaca u Hrvatskoj, Markovića i Mamića, ocijenilo diskriminatornima? I to je diskriminacija, jer je, primjerice, Marković ustvrdio da dok je on živ niti jedan homoseksualac neće igrati u reprezentaciji.

Tako je i Europski sud pravde u Luxembourgu odlučio da rasističke izjave direktora privatnog poduzeća predstavljaju diskriminatornu politiku zapošljavanja čak i kada žrtvu nije bilo moguće precizno identificirati. U tom je slučaju tužbu pred belgijskim sudom podnijelo Nacionalno tijelo za jednakost. Izjave direktora da ne želi zapošljavati osobe drugog etničkog podrijetla za Europski sud bile su dovoljne da prebaci teret dokaza na tuženika. Prema mišljenju Suda, činjenica da je glavni direktor putem medija javno objavio diskriminatornu politiku zapošljavanja, vjerojatno je odvratila neke od osoba sjevernoafričkog podrijetla od namjere da se prijave za posao u tom poduzeću.

13. Treba li uvijek dokazati da je žrtva diskriminacije u nepovoljnom odnosu prema nekom drugom?

Ne. U jednom predmetu Europski sud pravde je našao da je odluka poslodavca da ne zaposli trudnicu, zbog financijskih gubitaka do kojih bi došlo zapošljavanjem takve osobe, izraz izravne diskriminacije temeljem spola bez obzira što u takvim slučajevima

ne postoji osoba ili grupa u odnosu na koju je žrtva dovedena u nepovoljniji položaj. Isto tako, u slučaju da poslodavac ne zaposli osobu drugačije spolne orijentacije upravo po toj osnovi, nije potrebno dokazivati njegovu/njezinu diskriminiranost u odnosu na heteroseksualnu osobu koju zaposli na oglašenom radnom mjestu, već je dovoljno da nije zaposlio homoseksualnu osobu, ako je to bilo poznato poslodavcu.

14. Može li netko biti diskriminiran na osnovi drugačije spolne orijentacije, a da sam/a to nije?

Primjerice, radnik je uznemiravan na radnom mjestu zato jer je otac deklariranog homoseksualca. Diskriminacijska osnova posrijedi je spolna orijentacija ne oca, već njegovog sina. Obzirom da otac trpi diskriminaciju temeljem povezanosti, na njega se proteže ova zaštita od diskriminacije. U Hrvatskoj se, dakle, diskriminacijom smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po diskriminacijskoj osnovi, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Također, diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.

15. Je li kriv poslodavac koji je diskriminirao osobu različite spolne orijentacije bez subjektivne namjere?

Izravnu diskriminaciju nerijetko se povezuje s namjerom nepovoljnog postupanja koja je motivirana nekom predrasudom. Ali, važno je naglasiti da to ne ovisi o „subjektivnoj" svijesti tuženika, već isključivo o „objektivnoj" činjenici da je do konkretnog nepovoljnog postupanja došlo zbog pripadnosti konkretne osobe nekoj zaštićenoj skupini. Tako, ako je na listi viškova radnika deklarirani homoseksualac, ili su većinom žene i stariji radnici/-ce, onda je pretpostavljeno riječ o diskriminaciji, iako će to poslodavac prikriti te reći da mu to nije bila namjera.

16. Je li samo nepovoljno postupanje dovoljno za prijavu?

Ako je radnik homoseksualne orijentacije pretučen u skladištu od strane drugih radnika, je li to dovoljan dokaz da je pretučen zbog toga što je homoseksualac? Ako to žrtva tvrdi, te s takvim obrazloženjem prijavi slučaj, teret dokazivanja da nije postojala namjera treba biti na strani agresora odnosno poslodavca.

17. Je li uznemiravanje čest slučaj kod LGBT radnika/-ca?

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz Zakona o suzbijanju diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Kod uznemiravanja, neželjeno postupanje nema neki poseban karakter, već je primarno da je ono na neki način uvjetovano pripadnošću osobe nekoj zaštićenoj skupini. Na žalost, u slučaju LGBT radnika/-ca, riječ je o tzv. crnoj brojci, jer je stvarni broj žrtava uznemiravanja nepoznat, a oni sami smatraju da će teško dokazati da su diskriminirani, pa većinom ne pokreću postupak.

> ***Iz ankete provedene u sklopu ovog projekta:*** *„Na radnom mjestu vrlo često trpim indirektno ismijavanje na osnovi seksualne orijentacije, kako od strane kolega tako i šefova... S obzirom da je u pitanju kolektivna netrpeljivost prema homoseksualnim osobama, to će se vrlo brzo pretvoriti u degradaciju mene kao zaposlenika... jednim dijelom to se već i ostvarilo...*
>
> *Moram navesti da nikada nisam isticao ili pričao o svojoj seksualnoj orijentaciji, nego su do tih informacija došli sami..“*

18. Što je spolno uznemiravanje?

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano spolnom orijentacijom ili rodnim identitetom koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjeri spolnog uznemiravanja:

- Zaposlenici iz poduzeća u kojem radi homoseksualni muškarac ostavljaju mu na radnom stolu pornografske fotografije razgolićenih žena;
- Transeksualna osoba svakodnevno trpi verbalne i neverbalne seksualne insinuacije svojih muških kolega.

Važno je znati da uznemiravanje po osnovi spolne orijentacije ili rodnog identiteta nije isto što i spolno uznemiravanje po tim osnovama. Spolno uznemiravanje mora biti spolne naravi, pa će se o takvom obliku diskriminacije raditi kod verbalnog, neverbalnog ili fizičkog napada na spolni integritet osobe.

Također, spolno uznemiravanje, ovisno o njegovoj vrsti i opsegu kojim se napada na spolni integritet druge osobe, može predstavljati i kaznena djela, kao npr. kazneno djelo bludne radnje.

19. Kako se kažnjava spolno uznemiravanje?

Zakon propisuje **prekršajnu odgovornost za spolno uznemiravanje.** Temeljem razlike između uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, postupanje se ne temelji na jednoj od diskriminacijskih osnova, već je ključna značajka postupanja da je riječ o ponašanju spolne naravi. I kod spolnog uznemiravanja novčana kazna se može izreći 1) fizičkoj osobi; 2) odgovornoj osobi u pravnoj osobi, državnom tijelu, pravnoj osobi s javnim ovlastima u jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave; 3) obrtniku ili osobi koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i 4) pravnoj osobi. Kako bi se izbjeglo dvostruko procesuiranje i kažnjavanje, kod ove odredbe trebat će voditi računa da su radnje spolne naravi po jačini lakši oblik protupravnog djelovanja od kaznenih djela kod kojih je spolni odnošaj ili s njim izjednačena spolna radnja obilježje bića kaznenog djela (npr. spolni odnošaj zlouporabom položaja). **Maksimalna kazna za spolno uznemiravanje može biti do 250.000,00 kuna.**

Zakonom o suzbijanju diskriminacije propisana je mogućnost prekršajne odgovornosti samo za uznemiravanje i za spolno uznemiravanje. Za ostale oblike diskriminacije nisu propisane prekršajne sankcije, jer se smatraju kaznenim djelima protiv ravnopravnosti građana.

20. Koja je razlika između uznemiravanja i mobbinga?

U širok popis oblika uznemiravanja uključeno je i ponašanje koje je naizgled neutralno, ali se njima **cilja neku osobu poniziti, odnosno emocionalno i psihološki iscrpiti** zbog nje same (naprosto se nekom ne sviđa). Takvi prividno neutralni postupci su kleveta, skrivanje važnih informacija vezanih uz radni zadatak ili obveze, umanjivanje vrijednosti kvalitete rada, isključivanje iz postupka odlučivanja, učestalo kritiziranje tim više ako je pred drugima, pretrpavanje zadacima i kratkim rokovima ili smanjivanjem odgovornosti i davanjem trivijalnih poslova itd. Takvi se postupci kod nas smatraju za tzv. mobbing, kao fenomen zlostavljanja na radu.

Važno je naglasiti da **ako je ovakvo ponašanje uvjetovano pripadnošću osobe određenoj skupini, ono predstavlja uznemiravanje**, tj. diskriminaciju na temelju neke osnove, a ne mobbing. Primjerice, ako LGBT radnik/-ca osjeća svoju radnu sredinu neprijateljskim okruženjem, bitno je ne svesti to na mobbing, jer se žrtvi uskraćuje korištenje pogodnosti antidiskriminacijskih instrumenata kao što su prebacivanje tereta dokazivanja ili učinkovite naknade štete.

21. S kojih osnova je LGBT osoba koja živi s HIV-om zaštićena od diskriminacije?

LGTB osoba s dodatnim zdravstvenim rizikom, smatra se za osobu **izloženu višestrukoj diskriminaciji**, ukoliko, primjerice, zbog svog zdravstvenog stanja dobije otkaz ili bude na drugi način diskriminirana na poslu.

Muškarac (44 god.) je radio kao kuhar u turističkom kompleksu. Saznaje se za njegov HIV-serostatus te je odmah maknut s tog mjesta i degradiran na mjesto pomoćnog radnika u kompleksu. Ne priznaje mu se stručna sprema koju ima te samim time ne prima plaću za svoj rad u iznosu svoje stručne spreme. Na pokušaj dobivanja objašnjenja zašto se tako prema njemu postupa, dobio je odgovor da ako nije zadovoljan, neka uzme svoju radnu knjižicu i otiđe.

22. Može li se ismijavanje homoseksualaca u medijima ili insinuiranje u vjerskim udžbenicima da je homoseksualnost bolest, smatrati poticanjem na diskriminaciju?

U Hrvatskoj je i zabrana poticanja na diskriminaciju čvrsti zakonski instrument i ismijavanje u medijima ili nazivanje homoseksualnosti bolešću nedvojbeni su primjeri diskriminacije, koji su utuživi i prije nego što do diskriminacije dođe.

Europski odbor za socijalna prava (ECSR- European Commmittee of Social Rights), koji prati usklađenost državnih politika i programa s Europskom socijalnom poveljom, utvrdio je da hrvatski kurikulum, koji ograničeno pokriva seksualnu edukaciju, diskriminira osobe na osnovi seksualne orijentacije.

Odbor je u svojoj odluci, objavljenoj u kolovozu 2009., izjavio kako država ima obvezu osigurati obrazovne sadržaje koji ne podupiru stereotipe i predrasude i ne doprinose socijalnoj isključivosti, ukorijenjenoj diskriminaciji i poricanju ljudskog dostojanstva. Odbor je zamijetio kako tvrdnje u kurikulumu "stigmatiziraju homoseksualne osobe i utemeljene su na negativnim, iskrivljenim, osuđujućim i degradirajućim stereotipima".

23. Koji su to „teži oblici diskriminacije“?

Diskriminacija može imati i teže pojavne oblike koji se klasificiraju kao teži oblici diskriminacije. Slučajevi težih pojavnih oblika diskriminacije jesu:

Ona koja je počinjena prema više diskriminacijskih osnova, kao npr. spolna orijentacija i rodni identitet ili rodni identitet i nacionalna pripadnost ili spolna orijentacija odnosno rodni identitet i zdravstveno stanje, itd;

- Ona koja je počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), kao npr. liječnik je više puta terapijski tretirao homoseksualnu osobu smatrajući da je homoseksualnost bolest;
- Ona koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija), kao npr. poslodavac kontinuirano naziva homoseksualnog radnika pogrdnim nazivima;
- Ona koja posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije, kao npr. osoba u postupku promjene spola pokušala je samoubojstvo zbog kontinuiranog uznemiravanja od strane njezinih radnih kolega.

24. Koja je uloga nevladinih udruga u suzbijanju diskriminacije?

Bez aktivnog zalaganja **organizacija civilnog društva** djelotvorna primjena Zakona o suzbijanju diskriminacije je nemoguća. Zakon o suzbijanju diskriminacije pretpostavlja i aktivnost sindikata, udruga poslodavaca, crkvi i vjerskih organizacija te Savjeta za nacionalne manjine s kojima se Pučki pravobranitelj mora konzultirati pri izradi redovitih izvješća, mišljenja i preporuka o pojavama diskriminacije. I napokon, nemoguće je preskočiti ulogu i odgovornost medija u izgradnji stava javnosti o diskriminaciji.

Organizacije civilnog društva igraju značajnu ulogu u ostvarivanju ciljeva jednakosti i nediskriminacije. Uloga organizacija civilnog društva kao instrumenata civilnog društva u borbi protiv diskriminacije može uključivati: promicanje raznolikosti i jednakosti kao društvenih vrijednosti, javno izražavanje potreba pojedinih osjetljivih skupina, potporu žrtvama diskriminacije i slično. Nevladine udruge mogu navedene aktivnosti provoditi samostalno ili u partnerstvu s drugim nevladinim udrugama radi lakšeg postizanja zajedničkih ciljeva, primjerice putem članstva u europskim mrežama udruga, te u suradnji s Pučkim pravobraniteljem.

Zakon o suzbijanju diskriminacije potiče suradnju Pučkog pravobranitelja i nevladinih udruga na područjima poput:

- Podizanja svijesti o postojanju diskriminacije i potrebi borbe protiv nje;
- Provođenja treninga/podučavanja ključnih sudionika/-ca, između ostalog zainteresiranih nevladinih udruga, uključujući lokalne udruge;
- Praćenja primjene Zakona te ukazivanja na nedostatke u primjeni;
- Provođenja istraživanja;
- Ukazivanja na nedostatke postojećih zakonskih odredbi.

Kod postupanja u konkretnim slučajevima diskriminacije suradnja nevladinih udruga i Pučkog pravobranitelja može se ostvarivati kroz upućivanje građana od strane nevladinih udruga Pučkom pravobranitelju radi zaprimanja prijava diskriminacije. No, udruge posebice igraju ulogu u pomaganju građanima u sudskom ostvarivanju prava. Također, kao i Pučki pravobranitelj, udruge se mogu uključiti u građansku parnicu kao umješači na strani tužitelja te mogu biti podnositelji udružne tužbe. Upravo će udruge često biti najbolji zaštitnici kolektivnih interesa neke skupine.

25. Kakva je uloga sindikata u suzbijanju diskriminacije?

U Hrvatskoj je propisana obveza konzultiranja Pučkog pravobranitelja sa socijalnim partnerima, ali je ona bitno drugačija od promicanja socijalnog dijaloga između socijalnih partnera u cilju suzbijanja diskriminacije. Taj bi dio Zakona trebalo uskladiti s Direktivom 2000/43/EC kojom se navodi da će države članice usvojiti odgovarajuće mjere za promicanje socijalnog dijaloga između socijalnih partnera, s ciljem promicanja ravnopravnosti, uključujući i putem nadzora prakse na radnome mjestu, kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja te istraživanja ili razmjene iskustava. Sindikati mogu bitno pomoći u prevenciji, npr. organiziranjem edukacije zaposlenih, osobito menadžera, ali i uvođenjem odgovarajućih sadržaja u kolektivne ugovore. Ni poslodavci se ne bi trebali plašiti neka od prava za radnike/-ce s obiteljskim odgovornostima proširiti i na LGBT osobe.

U anketi provedenoj u sklopu ovog projekta je samo 17.2% LGBT radnika/-ca odgovorilo da su članovi/-ice nekog od sindikata. Sindikati bi zbog diskriminacije na temelju spolne orijentacije ili rodnog identiteta mogli itekako bitno utjecati na poboljšanje situacije, no kao takvi očito nisu prepoznati. Cilj ovog projekta je ohrabriti sindikate da se bave problemom diskriminacije na temelju spolne orijentacije ili rodnog identiteta te tako i privući više LGBT osoba u članstvo sindikata, a sve u svrhu zaštite njihovih radnih prava.

Lezbijski, gej, biseksualni i transrodni (LGBT) sindikalni aktivisti još uvijek u Hrvatskoj nisu organizirani u interesne skupine u sindikatima, iako je to praksa u većini europskih zemalja. Nerijetko stoga postojeće interesne skupine – žena, mladih, invalida, starijih itd. preuzimaju dio njihovog „dnevnog reda“, pa je tako i u Savezu samostalnih sindikata Hrvatske od 2008. godine započela suradnja Ženske sekcije SSSH i nevladinih udruga za zaštitu LGBT prava. Od kritičnog je značenja da se radna prava LGBT radnika/-ca štite posredstvom sindikata i na radnom mjestu, i to kroz programe aktivnosti, kolektivne ugovore i socijalni dijalog. ETUC/ Europska sindikalna konfederacija je 2008. godine tiskala letak na 22 jezika poručujući da sindikati moraju i mogu promicati jednakopravnost LGBT radnik/-ca na radnom mjestu.

26. Kakva je obveza poslodavaca po pitanju nediskriminacije zaposlenih?

Poslodavci imaju istu obvezu kao i svaki drugi pravni subjekt obvezan poštovati zakone zemlje u kojoj djeluju. Na žalost, u Hrvatskoj udruzi poslodavaca tvrde da zbog podkapacitiranosti stručnim kadrovima nisu u mogućnosti baviti se i pitanjima diskriminacije, a osobito ne niže rangiranim skupinama po važnosti, poput LGBT osoba. S druge strane, Hrvatska gospodarska komora od 2005. ima Zajednicu za društveno odgovorno poslovanje, pa je barem otvorila pitanje etičkog poslovanja.

Međutim, pojedini poslodavci, osobito tvrtke s međunarodnim ili regionalnim značenjem, imaju usvojene **posebne kodekse etičkog poslovanja** u kojima se poneki opredjeljuju protiv diskriminacije po različitim osnovama, ili čak donose **politike pogodovanog zapošljavanja pojedinih ranjivih kategorija**. Niti u jednom poznatom slučaju u Hrvatskoj to nisu LGBT osobe. Uvođenjem politike jednakih mogućnosti pri zapošljavanju bavi se i nedavno istraživanje Europske komisije koje pokazuje da su posljedice takve politike - širi krug kandidata za određeno radno mjesto, zadržavanje kvalitetnih radnika/-ca, dobri međuljudski odnosi, veći ugled poduzeća, ali i veća dobit.

HELP DESK - DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

U prosincu 2010. godine u okviru projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“ u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje je osnovan Help desk za suzbijanje diskriminacije na tržištu rada namijenjen svim poslodavcima. Help desk je osmišljen kao trajna potpora poslodavcima u primjeni antidiskrimnacijskih mjera i politike različitosti. Treneri za antidiskriminaciju educirani kroz aktivnosti projekta i djelatnici HZZ-a pružat će podršku poslodavcima u vidu održavanja radionica i predavanja djelatnicima pojedinih tvrtki te savjetovanja o konkretnim slučajevima diskriminacije na tržištu rada.

Pozivamo sve poslodavce da nas kontaktiraju na:

e-mail: projekti@hzz.hr

tel: 01 612 6067

27. Kako inspektori rada mogu pomoći LGBT radnicima u slučaju diskriminacije?

Inspektori rada Državnog inspektorata nadziru primjenu zakona i drugih propisa kojima se uređuju odnosi između poslodavaca i radnika/-ca, a posebice primjenu propisa koji se odnose na: obvezu poslodavca da radnike/-ce u propisanim rokovima prijavljuje nadležnim tijelima mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, radno vrijeme, plaće, zapošljavanje i rad malodobnika, žena, trudnica, porodilja, invalida, stranaca i dr.

Inspektori rada Državnog inspektorata obavili su tijekom 2009. godine 24.027 inspekcijskih nadzora (15.044 nadzora iz područja radnih odnosa i 8.983 nadzora u području zaštite na radu). Većina otkrivenih i procesuiranih prekršaja se odnosila na: nezakoniti prekovremeni rad, rad u preraspodijeljenom punom radnom vremenu i rad noću, zapošljavanje radnika/-ca bez sklapanja Ugovora o radu prije početka rada, odnosno uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru, neprijavljivanje radnika/-ca na obvezno mirovinsko ili zdravstveno osiguranje, neuručenje radniku/-ci primjerka prijave na obvezno mirovinsko ili zdravstveno osiguranje u propisanom roku, te nezakonito zapošljavanje i rad stranaca, sklapanje Ugovora o radu na određeno vrijeme protivno propisima te sklapanje Ugovora o radu koji ne sadrže propisane podatke, uskratu pripadajućih prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor, neuručivanje radnicima odgovarajućih obračuna plaća, naknada plaća ili otpremnine odnosno obračuna tih dugovanja kada ista do dana dospijeća nisu isplaćena ili nisu isplaćena u cijelosti, neisplatu minimalne plaće, nevođenje propisanih evidencija s područja rada, rad maloljetnika i žena noću i slično.

Inspektori rada su pripremili veći broja dopisa i odgovora na podneske radnika/-ca, radničkih vijeća, sindikata, poslodavaca, udruga poslodavaca, te nekih pravnih osoba s javnim ovlastima, a u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava iz radnih odnosa, te pripremili više izvješća Vladi Republike Hrvatske i njezinim uredima, tijelima državne uprave, pravosudnim tijelima, Pučkom pravobranitelju, Pravobraniteljici za djecu, Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova, sindikatima, poslodavcima, nevladinim udrugama i slično.

Nigdje, baš nigdje, u svojim godišnjim izvješćima Državni inspektorat ne spominje obveze i ovlasti inspektora rada u odnosu na diskriminaciju na radu i u postupku zapošljavanja. Možemo zamisliti kako bi reagirao inspektor rada da je pozvan intervenirati u slučaju bespravnog otkaza LGBT osobi s osnove spolne orijentacije. Možete ih pozvati, ali je teško puno očekivati zbog maloga broja inspektora rada, vrlo uskih ovlasti i mandata.

28. Može li se nekoga staviti u nepovoljan položaj, a da to nije diskriminacija?

Može. Iznimno se **diskriminacijom ne smatra stavljanje u nepovoljniji položaj** u sljedećim slučajevima:

- Kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići;
- Pozitivna djelovanja, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba – pa i udruga LGBT osoba;
- Pogodovanja trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite;
- U odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren - npr. dom za starije homoseksualne osobe;
- Pri zasnivanju radnog odnosa, uključenja u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije koja djeluje u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina, uvjerenja ili ciljevi;
- Na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osiguranina i drugih uvjeta u osiguranju;
- Određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos;
- Određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu;
- Na temelju državljanstva prema posebnim propisima;
- Stavljanja u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveze iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, a osobito u cilju zaštite prava i interesa djece, što mora biti opravdano legitimnom svrhom, zaštitom javnog morala, kao i pogodovanju braka u skladu s odredbama Obiteljskog zakona.

Osobito je značajno da kod primjene ovih iznimki ne dođe do njihove upotrebe za prekrivanje društveno štetnih predrasuda ili stereotipa. Odnosno, važno je neke „iznimke“ preispitati s osnova ustavnosti, jer bukvalno čitanje posljednje točke bi doslovnim tumačenjem omogućilo da se osobama homoseksualne orijentacije uskrati bilo koje pravo iz obiteljskih odnosa što bi bilo više nego suprotno vrijednosnim počelima Ustava.

29. Tko je Pučki pravobranitelj i koja je njegova uloga?

Pučki pravobranitelj osnovan je na temelju odredaba Ustava Republike Hrvatske, a imenuje ga Hrvatski sabor dajući mu ovlasti kojima, kao neovisno tijelo, štiti ustavna i zakonska prava građana u postupcima pred državnom upravom i tijelima s javnim ovlastima, Ministarstvom obrane, oružanim snagama i službama sigurnosti, pred tijelima lokalne i područne (regionalne) samouprave. Zakonom o suzbijanju diskriminacije propisana mu je uloga **Središnjeg tijela za suzbijanje diskriminacije.**

Važno je znati da, u odnosu na osobe koje su već pokrenule sudski postupak**,** Pučki pravobranitelj neće moći postupati po prijavi diskriminacije, već će se u određenim slučajevima moći uključiti u spor kao umješač na strani tužitelja (žrtve diskriminacije).

Zakonom je Pučkom pravobranitelju dana i nova ovlast da uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe. Također se određuje da podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije, može sudjelovati u građanskom postupku kao umješač te podnijeti udružnu tužbu. Velik dio mogućnosti još nije iskorišten.

„Vezano za LGBT populaciju, važeće anti-diskriminacijsko zakonodavstvo, koje stvara samo neke pravne učinke postojanja istospolne zajednice, nije dovoljno, a neophodna je i šira društvena osuda netolerantnog i homofobičnog ponašanja." – iz izvještaja Pučkog pravobranitelja 2010.

30. Tko su posebni pravobranitelji/-ce i koja je njihova uloga?

Institut posebnih pravobranitelja/-ica osnovan je s ciljem zaštite ustavnih i zakonskih prava građana pred istim tijelima kako je to propisano i za Pučkog pravobranitelja, samo je njihov djelokrug rada ograničen na pojedine skupine građana po posebnim zakonskim propisima. U Republici Hrvatskoj kao posebni pravobranitelji djeluju (1) **Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova**, (2) **Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom** i (3) **Pravobraniteljica za djecu**.

Sve ovlasti Pučkog pravobranitelja, kada je riječ o diskriminaciji po osnovi spolne orijentacije, ima Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. Dakle, **osobe oštećene diskriminacijom po osnovi spolne orijentacije, za pomoć se mogu obratiti Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova**, a ona, sudeći po dosadašnjoj praksi, vrlo djelotvorno reagira i po tužbama i samostalno.

Pored Zakona o suzbijanju diskriminacije, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova djeluje na temelju odredaba Zakona o ravnopravnosti spolova. Temeljem toga

Zakona zakonodavac nije zabranio diskriminaciju na osnovi rodnog identiteta pa je ostalo otvoreno je li Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova nadležna postupati u slučajevima diskriminacije na osnovi rodnog identiteta. U svakom slučaju, za postupanje je nadležan Pučki pravobranitelj, kojemu se osoba oštećena diskriminacijom na osnovi rodnog identiteta može obratiti pa će on eventualno donijeti odluku o ustupanju predmeta Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova.

Zagreb, 10. lipnja 2010.

JAVNO PRIOPĆENJE

povodom priopćenja za javnost Mladeži Hrvatske čiste stranke prava

Mladež Hrvatske čiste stranke prava izdala je priopćenje za javnost u kojem iznosi niz netočnih (*npr. „nije li promocija takvog načina života koji pogoduje širenju AIDS-a i ostalih bolesti upravo ugrožavanje zdravlja građana?*“) i homofobičnih navoda (*npr. „krunu nemorala*“), a služi se i govorom mržnje (*„nije li podržavanje ovakvog načina života upravo podržavanje genocida s kojim se prema broju žrtava ne može mjeriti čak ni Hitlerov nacizam*“).

Podsjećam da je Republika Hrvatska donijela niz zakona na području zaštite prava seksualnih i rodnih manjina, kao što su Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08), Zakon o istospolnim zajednicama (NN 116/03), Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08), a da je Hrvatski sabor donio Zakon o izmjenama i dopunama Kaznenog zakona (NN 71/06), kojim je definiran novi kaznenopravni izraz zločin iz mržnje koji među osnove po kojima će se zločin iz mržnje sankcionirati kao kazneno djelo, uključuje i spolnu orijentaciju.

Također podsjećam da je Europski parlament još 2006. donio Rezoluciju o homofobiji (RC-B6-0025/2006) koja od zemalja članica EU traži usvajanje zakonodavstva kojim se zabranjuje diskriminacija i govor mržnje prema manjinskim seksualnim skupinama, a u članku 5. podstiče države članice i Komisiju da pojačaju borbu protiv homofobije putem edukacije – kao što su kampanje protiv homofobije u školama, univerzitetima i medijima. Rezolucija o homofobiji uzela je u obzir međunarodne i europske obveze iz područja ljudskih prava, kao što su one sadržane u Konvenciji Ujedinjenih naroda o ljudskim pravima i u Europskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

Stoga upozoravam da su diskriminacija temeljem seksualne orijentacije kao i govor mržnje u Republici Hrvatskoj zakonom zabranjeni.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Gordana Lukač Koritnik

31. Zašto je prevencija diskriminacije najvažnija?

Prvi i osobito značajan je preventivni mehanizam - kojim se diskriminaciju nastoji spriječiti, a u tu grupu mehanizama se ubrajaju **obrazovno i preventivno djelovanje i izvansudska pravna zaštita**. Druga je skupina mehanizama za slučajeve gdje se diskriminacija već dogodila, pa se tu predmnijeva **prekršajna, kaznena i građanska odgovornost** o kojoj se odlučuje u odgovarajućim tipovima sudskih postupaka.

Zbog povrede osnovnih ustavnih i zakonskih prava svatko ima pravo obratiti se nadležnom sudu koji u redovnom parničnom postupku odlučuje o povredi prava. Novost je da su uvedene široke mogućnosti sudjelovanja organizacija civilnog društva u antidiskriminacijskim sudskim postupcima, kao i posebne odredbe o teretu dokazivanja.

Međutim, osobito je značajno što pojedine udruge podnose i **prijedloge za izmjene antidiskriminacijskih i inih zakona**, što senzibilizira javnost i u slučajevima kad se takvi prijedlozi ne prihvate.

Tipičan je primjer kad je Lezbijska grupa Kontra, s ciljem prevencije diskriminacije transrodnih osoba, pokrenula inicijativu za izmjene zakona (Zakona o osobnom imenu i Zakona o državnim maticama), čime bi podatak o promjeni spola i imena bio upisan u temeljnom dokumentu i bio bi dostupan samo osobama s pravnim interesom. (Tako se uostalom radi i s podacima o usvojenoj djeci, upravo zbog zaštite njihove privatnosti.) Na žalost, u Hrvatskom saboru odbačeni su rečeni prijedlozi zakona, pa se i dalje zahtjev za promjenu imena transrodnih osoba objavljuje na oglasnoj ploči u nadležnoj općini, a promjena spola i imena vidljive su na rodnom listu osobe. Svjetske statistike ukazuju da su transeksualne osobe podložnije fizičkom nasilju, samoubojstvima, otkazima, diskriminaciji te psihijatrijskim iživljavanjima, pa svaka odgoda na neki način predstavlja čin neizravne diskriminacije.

ZAKLJUČNO: Najvažnije je informirati se i informirati druge o pravima LGBT osoba na radu te antidiskriminacijskih prava u cjelini, te o tome gdje i kako ih možemo ostvariti. Nadalje, osobito je važno zalagati se za pozitivne promjene u zakonodavstvu kako bi se što učinkovitije štitila naša ljudska prava, te za promjene u sustavu policije, državnom odvjetništvu i sudstvu, radu pravobranitelja itd. Na posljetku, i najvažnije, ukoliko doživimo nasilje ili diskriminaciju, trebamo se koristiti svim dostupnim sustavima za zaštitu svojih prava, ali i izvijestiti o diskriminatornim činovima kojima smo svjedočili.

32. Tko se može i kako obratiti sudu?

Sudu se može obratiti svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo i u sudskom postupku ima pravo tražiti zaštitu toga prava. Osoba koja smatra da joj je pravo povrijeđeno obratit će se sudu podnošenjem odgovarajuće tužbe protiv onoga tko je počinio diskriminaciju. Sudski postupak provodi se hitno.

Osoba čije pravo je povrijeđeno može sama sebe zastupati u postupku kao tužitelj, ali se preporuča da zbog složenosti pravne materije za sudjelovanje u postupku angažira odvjetnika odnosno da se najprije javi u organizaciju civilnog društva koja pruža pravnu pomoć i savjetovanje prilikom diskriminacije, a moguće je obratiti se i sindikalnom pravniku (za članove sindikata).

Pravni tim Iskoraka i Kontre osnovan je u travnju 2002. godine s ciljem stvaranja promjena u zakonima RH, koje se odnose na zaštitu prava LGBT osoba. S vremenom smo se počele/-i baviti pružanjem besplatne pravne zaštite i savjeta LGBT osobama.

33. Kome se prvo obratiti, organizacijama civilnog društva, sindikatu, pravobranitelju/ici ili sudu ili…?

Prije no što istekne rok za pokretanje sudskog postupka, valja se obratiti Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova odnosno Pučkom pravobranitelju radi ispitivanja mogućnosti izvansudske nagodbe te informiranja o pravima u sudskim postupcima za zaštitu od diskriminacije odnosno organizacijama civilnog društva koja se bave pružanjem pravne zaštite LGBT osoba. U slučaju ocjene da je riječ o mobbingu ili drugom obliku uznemiravanja i narušavanja dostojanstva na radu, obratite se i **sindikalnom povjereniku te osobi određenoj za zaštitu dostojanstva radnika/-ca kod vašeg poslodavca.**

Ukoliko doživite diskriminaciju i nasilje možete se obratiti Pravnom timu Iskoraka i Kontre na liniju Pravnog tima, tel. 098 238 302 ili e-mail: pravnitim@kontra.hr. Rado ćemo Vas savjetovati kako postupiti u određenoj situaciji i pronaći Vam odvjetnika/-cu, ukoliko je potrebno.

34. Što su privremene mjere i kada se one mogu tražiti?

Privremene mjere u sudskom postupku su mjere kojima sud privremeno određuje radnje potrebne radi neposredne zaštite interesa stranaka u postupku, kao što je primjerice zaštita imovine.

Privremene mjere u slučajevima diskriminacije mogu se odrediti kada (1) **tužitelj učini vjerojatnim da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje** i (2) **kada je određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti od nenadoknadive štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje ili sprječavanja nasilja.**

35. Koji su to oblici naknade štete koje osoba oštećena diskriminacijom može ostvariti?

Oblici naknade štete su imovinski i neimovinski. **Imovinski oblici** naknade štete odnose se primjerice na štetu koja je nastala zbog neisplaćene plaće zbog diskriminacije, troškove povezane uz stanovanje, zdravstvenu zaštitu te druge troškove koji su proizašli iz diskriminatornog postupanja. **Neimovinski oblici** naknade štete odnose se primjerice na štetu koja je nastala zbog pretrpljenog straha ili duševnih boli izazvanih diskriminatornim postupanjem. Novčani iznos naknade štete određuje se u sudskom postupku.

36. Kad je riječ o slučaju viktimizacije za slučaj diskriminacije na osnovu spolne orijentacije?

Hrvatski zakon kaže da **nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio/-la diskriminaciju,** nazočio/-la diskriminaciji, odbio/-la nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao/-la u postupku vođenom povodom diskriminacije. Time se štiti čak i svjedoke, predstavnike nevladinih organizacija ili sindikata i slično, no hrvatsko sudstvo još uvijek ne prepoznaje takve pojave, već katkad i sâmo sudjeluje u viktimizaciji svjedoka i žrtava. Primjerice, u sudskom slučaju o diskriminatornim izjavama jedne zagrebačke vjeroučiteljice u odnosu na homoseksualce, svjedoke se viktimizira u javnosti, ali i tijekom ispitivanja od strane suda. Na određeni način se viktimizira i predstavnike udruga koje su ustale tužbom u tom slučaju. Međutim, Pučki pravobranitelj i posebni pravobranitelji/-ce mogu podnijeti optužni prijedlog te na taj način postupati u širem interesu. Također, Pučki pravobranitelj i posebne pravobraniteljice podnose kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu.

37. Što ako nitko ne želi svjedočiti u korist žrtve diskriminacije zbog straha od negativnih posljedica?

Svjedočenje o diskriminaciji može biti posebno teško ukoliko je svjedok u opravdanom strahu od negativnih posljedica ako bi posvjedočio na sudu o diskriminaciji. To je

posebno aktualno pitanje kada je riječ o diskriminaciji na radnom mjestu. Kako Zakon o suzbijanju diskriminacije brani viktimizaciju, što znači da nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije pa tako svjedok ima pravo na sudsku zaštitu od negativnih posljedica svojeg sudjelovanja, bez obzira na to kakav je bio ishod postupka u kojem je svjedočio.

38. Kako žrtvi diskriminacije mogu pomoći udruge ili pravobranitelji tijekom postupka?

Udruge koje se bave zaštitom građana od diskriminacije, jednako kao i pravobranitelji, mogu se tijekom sudskog postupka zbog diskriminacije, ako se žrtva diskriminacije s time slaže, uključiti u postupak kao umješači na strani tužitelja. U tom slučaju, umješači imaju sva prava koja im prema odredbama Zakona o parničnom postupku pripadaju kao umješačima, a to konkretno znači predlagati izvođenje dokaznih prijedloga i sudjelovati u raspravi na strani osobe oštećene diskriminacijom.

39. Što je udružna tužba?

Udružna tužba je sudski mehanizam zaštite od diskriminacije koji mogu pokrenuti udruge, tijela, ustanove i druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.

Dakle, udružnu tužbu mogu podnijeti i udruge koje se bave zaštitom prava seksualnih i rodnih manjina. Zato je vrlo važno, pored obraćanja sudovima i nadležnim institucijama, informirati i udruge o slučajevima diskriminacije, kako bi u određenim slučajevima, kada sakupe više primjera diskriminacije, mogle podnijeti udružnu tužbu.

Udružnom tužbom može se zahtijevati od suda:

- Utvrđivanje da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine (npr. seksualnih i rodnih manjina);
- Zabrana poduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine;
- Da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima;

- Za razliku od redovnih tužbi po Zakonu o suzbijanju diskriminacije, koje može podnijeti osoba oštećena diskriminacijom, udružne tužbe podnose se nadležnim Županijskim sudovima.

40. Zakon o radu štiti dostojanstva radnika/-ca na radnom mjestu. Kako to izgleda u praksi?

Zakonom o radu iz 2004. godine uređena je zaštita dostojanstva radnika/-ca. Kao prvo propisano je da je **poslodavac dužan zaštititi dostojanstvo radnika/-ca** za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika/-ca štitilo se u tadašnjem zakonu i od poslodavca, te svih zaposlenih kod poslodavca, ali i drugih osoba s kojima radnik/-ca redovno dolazi u doticaj na radu. Propisuju se obveze poslodavca, te prava radnika/-ca, a posebno pravo na prekid rada. Teret dokaza u slučaju uznemiravanja prebacuje se na poslodavca. Dakle, radi se o izričitoj obvezi poslodavca.

Dostojanstvo radnika/-ca štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca (izmjenama zakona od 2010. poslodavac je izbrisan!), nadređenih, suradnika/-ca i osoba s kojima radnik/-ca redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Znači poslodavac ima obvezu poduzeti mjere za zaštitu dostojanstva radnika/-ca u odnosu na sve osobe s kojima radnik/-ca redovito dolazi u doticaj. Ovo uključuje i osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca, tj. **kupce, stranke** i sl. jer te osobe isto tako mogu povrijediti dostojanstvo radnika/ca, pa mu je poslodavac dužan osigurati zaštitu. Obveze poslodavca vrlo su konkretne. Postupak i mjere zaštite dostojanstva moraju biti uređeni (uređuju se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu)

Nadalje, poslodavac koji zapošljava **više od 20 radnika/-ca dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika/-ca.**

U slučaju pritužbi na uznemiravanje, poslodavac ili imenovana osoba, dužni su u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.

Međutim, nakon usvajanja Zakona o radu koji je u primjeni od početka 2010. godine, bitno je osiromašena regulativa zaštite dostojanstva. Novi Zakon o radu drukčije je i uže regulirao uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Kao prvo, diskriminacija i zabrana diskriminacije spominje se u novom Zakonu o radu na svega nekoliko mjesta. Čak ni in-

tervencija Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova *da je takav prijedlog nedostatan i u potpunosti je izgubio smisao dosadašnje odredbe Zakona o radu koji je povezivao zaštitu dostojanstva sa zaštitom od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, nije djelovala.*

Sada je poslodavac isključen kao moguća aktivna strana u uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, uznemiravanje se karakterizira kao povreda obveza iz radnog odnosa, a izbrisana je i odredba da je teret dokazivanja na poslodavcu. Tako je došlo do siromašenja i birokratiziranja tog dijela Zakona o radu, iako je u međuvremenu donesen Zakon o suzbijanju diskriminacije, na koji se radni zakon niti ne poziva. Posve je jasno da su poslodavci odradili snažan pritisak na donošenje izmjena u 2010. godini.

41. Kako radnik/-ca može sam/-a sebe zaštititi od uznemiravanja poslodavca?

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika/-ce, radnik/-ca **nije dužan/-na dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio/-la zaštitu pred nadležnim sudom** i o tome obavijestio/-la poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

To će u prvom redu biti situacije kada upravo poslodavac uznemirava radnika/-cu, u kojem slučaju očito nije za očekivati da će ga/je zaštiti o samoga sebe, ali također i ako je uznemiravanje učinjeno od nekog radnika/-ce ili druge osobe, a poslodavac uopće na to ne reagira, tj. zna i dopušta ga - npr. i prema drugim radnicima/-ama i sl.

Kod ovoga prekida radnik/-ca mora prvo podnijeti tužbu sudu, jer je to tako izričito propisano, a i logično je, budući se nije obraćao/-la poslodavcu mora postojati akt koji daje vjerodostojnost radnikovom/-činom postupanju. U kojem roku može radnik/-ca prekinuti rad? Ne prije isteka osam dana u kojem roku poslodavac treba zaštiti radnika/-cu. Do kojeg najdaljeg roka može radnik/-ca prekinuti rad? Taj rok nije propisan, pa nema vremenskog ograničenja do kada to radnik/-ca može učiniti. Stoga **proizlazi da radnik/-ca može prekinuti rad sve dok uznemiravanje ne prestane**. Zakonom je određeno da radnik/-ca može prekinuti rad „dok mu/joj se ne osigura zaštita", ne riješi problem zaštite dostojanstva odnosno do dovršetka sudskog spora. Za vrijeme prekida rada radnik/-ca ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio/-la.

42. Kakva je praksa zaštite dostojanstva radnika/-ca?

Praksa u tvrtkama je najčešće tek formalne naravi. Najveći je problem što se izmjenama radnog zakona pogoršala zaštita dostojanstva, odnosno zaštita od diskriminacije, te što je razina informiranosti, upućenosti i educiranosti vrlo niska. Također, kolektivnim se

ugovorima bitno ne nadograđuje antidiskriminacijske odredbe, već se u pravilu završava na imenovanju osobe koja će biti zadužena za dostojanstvo radnika i propisivanju postupanja pravilnicima. Međutim, zbog sporosti hrvatskog sudstva, ima slučajeva da radnici koji su jednostrano prekinuli rad godinama ne odlaze na posao, ali uredno primaju plaće.

43. Koliko je zaštita privatnosti značajna kao antidiskriminacijska mjera?

Zakon o radu navodi da se osobni podaci radnika/-ca smiju prikupljati, obrađivati i koristiti te dostavljati trećim osobama, ali samo na temelju pravilnika o radu i kad je to propisano zakonom ili neophodno u vezi s radnim odnosom. Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika/-ca treba imenovati osobu koja će nadzirati kako se koriste prikupljeni podaci, a ta osoba mora uživati povjerenje radnika/-ca. Na žalost, vrlo je oskudno regulirano ovo pitanje, pa je moguća manipulacija privatnim podacima radnika/-ca. I tu će trebati izvršiti intervencije u Zakon o radu.

44. Kome se možete obratiti za pomoć?

Pravni tim Iskoraka i Kontre

Tel: 098 238 308
E-mail: pravnitim@kontra.hr
www.kontra.hr
www.iskorak.hr

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Preobraženska 4
10 000 Zagreb
www.prs.hr

Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Krešimirov trg 2
10 000 Zagreb
Kontakt: 01/4655013
www.sssh.hr

Državni inspektorat Republike Hrvatske

Središnji ured
Petračićeva 4
10 000 Zagreb
Centrala: 01/3696-400

1. ŠTO JE ANTIDISKRIMINACIJSKO ZAKONODAVSTVO U HRVATSKOJ?

Hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo do donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije sastojalo se od većeg broja zakona koji sadrže antidiskriminacijske odredbe. Među njima se ističu *Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima te Kazneni zakon*. Ali i brojni drugi zakoni imaju antidiskriminacijske odredbe: *Zakon o službi u oružanim snagama u Republici Hrvatskoj, Zakon o sudovima, Zakon o sustavu državne uprave, Zakon o državnom odvjetništvu, Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj, Zakon o azilu, Zakon o strancima, Zakon o obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Zakon o medijima, Zakon o elektroničkim medijima, Zakon o hrvatskoj radioteleviziji, Zakon o mirovinskom osiguranju, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji, Zakon o nasljeđivanju, Obiteljski zakon, Kazneni zakon, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o volonterstvu, Zakon o javnoj nabavi, Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji, Zakon o doplatku za djecu, Zakon o socijalnoj skrbi, Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, Zakon o dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju, Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme zaposlenosti, Zakon o zdravstvenom osiguranju zaštite zdravlja na radu, Zakon o obveznim odnosima, Zakon o parničnom postupku*.

Nad svim tim zakonima kao „jači“ je Zakon o suzbijanju diskriminacije. Također, „jači“ su i različiti međunarodni standardi, konvencije i deklaracije, koje je Hrvatska ratificirala odnosno prihvatila.

USTAV RH, članak 14. st. 1. Ustava:

„Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju **ili drugim osobinama**.“

1.1. Zakonom o radu detaljno je uređena zabrana diskriminacije na području rada i radnih odnosa. Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje **na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog**

ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Diskriminacija se zabranjuje glede uvjeta za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, napredovanja na poslu, pristupa svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada te svih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća, otkaza Ugovora o radu, prava članova i djelovanja u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

1.2. Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova te određuje i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Ovim zakonom zabranjuje se i diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa te diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

1.3. Zakon o istospolnim zajednicama, kojim se uređuje istospolna zajednica i pravni učinci postojanja te zajednice, također zabranjuje diskriminaciju na temelju spolne orijentacije. Pritom se zabranjuje izravna i neizravna diskriminacija te poticanje na diskriminaciju na osnovi istospolne zajednice i homoseksualne orijentacije.

1.4. Zakonom o državnim službenicima propisano je da državni službenici u svojem postupanju ne smiju diskriminirati ili povlašćivati građane **prema dobi, nacionalnosti, etničkoj i teritorijalnoj pripadnosti, jezičnom i rasnom podrijetlu, političkom ili vjerskom uvjerenju ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanju, socijalnom položaju, spolu, bračnom ili obiteljskom statusu, spolnoj orijentaciji ili nekim drugim razlozima.** Jamči se i pravo na pravedno i jednako postupanje prema svim državnim službenicima, bez obzira na njihovu rasnu pripadnost, političko uvjerenje, spol, bračni ili obiteljski status, spolnu orijentaciju, osobne uvjete, dob ili etničko podrijetlo te im se omogućava jednake uvjete za napredovanje, nagrađivanje i pravnu zaštitu.

1.5. Kazneni zakon zabranjuje zločin iz mržnje te propisuje kao posebna kaznena djela **rasnu i drugu diskriminaciju te povredu ravnopravnosti građana**. Određuje se i kažnjavanje onog tko na **temelju razlike u rasi, vjeri, jeziku, političkom ili drugom uvjerenju, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, spolu, boji**

kože, nacionalnosti ili etničkom podrijetlu, krši temeljna ljudska prava i slobode priznate od međunarodne zajednice. Inkriminira se i govor mržnje.

1.6. Zakon o suzbijanju diskriminacije - koji se primjenjuje od 1. 1. 2009. godine, točno određuje postupanja koja se smatraju diskriminatornim i daje objašnjenja takvih postupanja te je uvedena vrlo značajna odredba o prebacivanju tereta dokazivanja. To nisu noviteti u hrvatskom pravnom sustavu, no dosad je ovakva zaštita od diskriminacije postojala prema Zakonu o ravnopravnosti spolova za spolnu diskriminaciju na različitim područjima i prema Zakonu o radu za diskriminaciju na području rada.

Zakonom o suzbijanju diskriminacije ovakva **razrađena zaštita od diskriminacije uvodi se u odnosu na vrlo velik broj diskriminacijskih osnova i na vrlo širokom području.** Zakon o suzbijanju diskriminacije sadrži vrlo detaljno razrađene odredbe o postupanju, uvodeći **posebne antidiskriminacijske tužbe i udružnu tužbu**. U Zakonu su razrađene i **prekršajne odredbe** koje imaju za cilj sankcionirati neka ponašanja suprotna odredbama ovog Zakona. Uvodi se **središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije** što naš pravni sustav dosad nije poznavao i čime je znatno proširen djelokrug Pučkog pravobranitelja. Zakonom se uvode u hrvatsko antidiskriminacijsko pravo i neke **diskriminacijske osnove** koje su bile dio pravnog poretka, ali samo kao dio međunarodnih ugovora te su sada prelaskom u zakonske odredbe dobile veću vidljivost.

Zakon o suzbijanju diskriminacije uključuje i pojam višestruke diskriminacije, diskriminacije temeljem povezanosti, diskriminacije temeljem pogrešne predodžbe te se Zakonom imenuje središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije koje je, zajedno s postojeća tri specijalizirana pravobranitelja, nadležno za sve diskriminacijske osnove.

Preventivno djelovanje uključuje podizanje razine svijesti građana o diskriminaciji te potrebi njenog suzbijanja te podučavanje ključnih sudionika-ca na ovom području. Ulogu u ovom dijelu primjene Zakona svakako imaju državna tijela. U skladu s tim, nakon donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije, Vlada RH je usvojila Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2008. do 2013. godine.

2. KOJI SU GLAVNI MEĐUNARODNI ANTIDISKRIMINACIJSKI INSTRUMENTI?

2.1. Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 111) o zabrani diskriminacije u zvanju i zapošljavanju iz 1958. u Hrvatskoj je na snazi od njezina postojanja. U toj Konvenciji diskriminacija je definirana kao „svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva na temelju **rase, boje kože, spola, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili**

socijalnog podrijetla, koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakih mogućnosti ili tretmana u zaposlenju ili zanimanju", te omogućuje uključivanje dodatnih kriterija nakon savjetovanja zainteresiranih vlada s organizacijama poslodavaca i radnika. Brojne države su, poput Hrvatske, **priznale dodatne temelje diskriminacije, pored onih navedenih u Konvenciji br. 111.**

2.2. Međunarodna organizacija rada 1998. godine usvojila je **Deklaraciju o temeljnim načelima i pravima pri radu,** kojima obvezuje države članice na poštivanje i promicanje načela i prava u četiri kategorije, bez obzira jesu li ratificirale relevantne konvencije. Te kategorije su sljedeće: **sloboda udruživanja i stvarno priznanje prava na kolektivno pregovaranje, uklanjanje prisilnog ili obveznog rada, ukidanje dječjeg rada i uklanjanje diskriminacije u odnosu na zaposlenje i zanimanje.**

2.3. Opće deklaracije o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda iz 1948., čiji 1. članak glasi **„Sva ljudska bića rađaju se slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima. Ona su obdarena razumom i sviješću pa jedna prema drugima trebaju postupati u duhu bratstva." Gotovo je poetski dokument o pravima čovjeka. U članku 2. Deklaracija je zabranila diskriminaciju na osnovi rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja ili drugog statusa.**

2.4. Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda Vijeća Europe iz 1950. godine glavni je pravni instrument za zaštitu ljudskih prava u Europi. Iako Europska zajednica službeno nije potpisnica Konvencije, sve su države članice EU-a stranke Konvencije. Njome je ustanovljen i **Europski sud za ljudska prava**, čiju nadležnost priznaju sve članice EU. Članak 14. Konvencije zabranjuje diskriminaciju pri uživanju prava i sloboda koji su priznati u toj konvenciji. Na temelju članka 13. usvojene su i **dvije direktive s kojima je usklađivanje izvršeno donošenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije**.

2.5. Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela jednakog postupanja prema osobama neovisno o rasnom ili etničkom podrijetlu: koja se odnosi na **rasno ili etničko podrijetlo te Direktiva Vijeća 2000/78/EC** od 27.11.2000. o općem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja: koja se odnosi na **dob, invaliditet, spolnu orijentaciju i vjeru** bile su temelj i za izradu hrvatskog Zakona o suzbijanju diskriminacije. **Ugovor iz Amsterdama** iz 1997. godine zabranjuje svaku diskriminaciju na temelju državljanstva te ovlašćuje EU za **borbu protiv svake diskriminacije na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjere, invaliditeta, dobe i spolne orijentacije. Povelja o temeljnim pravima,** proglašena u prosincu 2000. godine, dodaje sedam dodatnih temelja - **socijalno podrijetlo, genetske značajke, jezik, političko ili drugo uvjerenje, pripadnost nekoj nacionalnoj manjini, imovina i rođenje.**

2.6. Europski sud za ljudska prava u Strasbourgu pokriva sve zemlje članice Vijeća Europe. Odluke Suda nisu automatski pravno obvezujuće, ali Sud ipak ima ovlasti dosuditi odštetu. Utemeljenje suda za zaštitu pojedinaca od kršenja ljudskih prava inovativno je obilježje za jednu međunarodnu konvenciju o ljudskim pravima, s obzirom da **pojedincu daje aktivnu ulogu** na međunarodnom planu (tradicionalno su samo države smatrane akterima u međunarodnom pravu). Sve češće i građani/-ke Hrvatske koriste ovaj kanal zaštite ljudskih prava.

2.7. Europski sud pravde u Luxembourgu pokriva sve zemlje članice Europske unije, a osnovna mu je zadaća osigurati da se zakonodavstvo Europske Unije tumači i primjenjuje na isti način u svim državama članicama EU.

Kontra www.kontra.hr
SSSH www.sssh.hr
Škuc LL www.skuc.org
Iskorak www.iskorak.org
Delegacija Europske unije u RH www.delhrv.ec.europa.eu